



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores En Una
Institución Educativa Pública Militar - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Fabián Urbina, Roxana Pamela ([ORCID:: 0000-0003-1648-2828](https://orcid.org/0000-0003-1648-2828))

ASESOR:

Dr. Soc. Horna Clavo, Edilberto ([ORCID: 0000-0002-5241-6003](https://orcid.org/0000-0002-5241-6003))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, está dedicado a mi Dios padre todo poderoso, a mi querido padre, esposo e hijos, quienes son mi motivación para lograr todo lo que me propongo alcanzar en la vida.

AGRADECIMIENTO

A mi padre por su apoyo incondicional en todo momento, a mi esposo por ser mi compañero de vida quien me impulsa a seguir adelante con su amor constante y a mis hijos por ser mi motor y motivo, para que con el ejemplo sean personas de bien.

Al Dr. Edilberto Horna Clavo, por brindarnos su conocimiento y orientación constante, absolviendo toda duda que se nos haya presentado en el camino, para poder culminar este trabajo de investigación con éxito y a todos los Doctores de la maestría, que; con sus enseñanzas y experiencias, lograron ampliar mi conocimiento, el cual me ha ayudado para mejorar en mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	8
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	8
3.3 Escenario de Estudio	8
3.4 Participes	8
3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	8
3.6 Procedimiento	8
3.7 Rigor Científico	8
3.8 Método de Análisis de Datos	9
3.9 Aspectos Éticos.....	9
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	11
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIÓN:.....	24
REFERENCIAS.....	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Tabla de Matriz de categoría	8
Tabla 4.1 Pregunta N° 1	11
Tabla 4.2 Pregunta N°2.....	12
Tabla 4.3 Pregunta N°3	13
Tabla 4.4 Pregunta N°4	14
Tabla 4.5 Pregunta N°5	15
Tabla 4.6 Pregunta N°6.....	16
Tabla 4.7 Pregunta N°7	17
Tabla 4.8 Pregunta N°8	18
Tabla 4.9 Pregunta N°9.....	19

RESUMEN

La presente investigación contempla dos categorías conceptuales, el primero de ellos es motivación y desempeño laboral y la Institución Educativa Pública Militar; la misma que tiene como objetivo general el determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar, con los objetivos específicos: explicar la importancia de la motivación en el marco de la actividad laboral; analizar situación actual de los trabajadores de una Institución Educativa Pública Militar y propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación; llegando a concluir que, se explicó la importancia de la motivación en el marco de la actividad laboral afianzando su posición de pertinencia a la institución, mediante el aumento de productividad traducida en mayores ventajas para colaboradores y la institución; se llegó a analizar la situación actual de los trabajadores de una Institución Educativa Pública Militar, los mismos que dan a conocer su malestar respecto de no sentirse motivados en sus actividades laborales, interfiriendo de esta manera en el logro de sus objetivos y que se propone la realización de una política de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación que logren afianzar un fin político de inclusión.

Palabras Clave:

Motivación – Desempeño - Institución Educativa Pública Militar

ABSTRACT

The present investigation contemplates two conceptual categories, the first of them is motivation and work performance and the Military Public Educational Institution; the same one that has the general objective to determine if the motivation strengthens the labor performance in the Military Public Educational Institution, with the specific objectives: to explain the importance of the motivation in the framework of the labor activity; analyze the current situation of the workers of a Public Military Educational Institution and a proposal to strengthen job performance through better motivation criteria; concluding that the importance of motivation in the framework of work activity was explained, strengthening its position of relevance to the institution, through increased productivity translated into greater advantages for employees and the institution; the current situation of the workers of a Military Public Educational Institution was analyzed, the same ones that make known their discomfort regarding not feeling motivated in their work activities, thus interfering in the achievement of their objectives and that the implementation of a policy to strengthen job performance through better motivation criteria that achieve a political goal of inclusion.

Keywords: Motivation - Performance - Military Public Educational Institution

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, desde la perspectiva internacional se pueden visualizar que en muchas organizaciones hay un aumento respecto a las oportunidades laborales, dado el alto índice de competitividad que hay dentro de nuestro país, generando retos a sus gerentes a fin de adaptarse conforme a mejores prácticas que propicien su desarrollo (Alles, 2019), nos hemos podido percatar que, el talento humano en el marco empresarial es el núcleo principal de dichas organizaciones, siendo demasiado importante que tales integrantes se sientan motivados a fin de poder evidenciar un mejor desempeño laboral a través de resultados óptimos; es por eso que es muy importante que se busque alcanzar un equilibrio entre dicha productividad y motivación.

Al respecto, las diligencias efectuadas a las diversas organizaciones, siempre se ha establecido distintas estrategias para que ellos puedan tener la motivación necesaria; se debe tener en cuenta que no necesariamente debe existir una motivación de índole pecuniaria, sino también referirse a aquellas actividades que estén relacionadas con los logros que existan entre los mismos, realizando su crecimiento personal (Fuentes, 2020), mediante un ambiente laboral adecuado y que tengan la pertinente seguridad laboral.

Con los cambios efectuados se aprecia un cambio en la organización, se tendrán trabajadores que produzcan más así como la calidad en muchos aspectos, siendo cooperativos y creativos; En cuanto al desarrollo de la Institución Educativa Pública Militar, se aprecia que de cierta forma existe motivación hacia los trabajadores pero, por otro lado se ve necesidad de fortalecer este aspecto; ya que hay componentes que intervienen en el desenvolvimiento de las funciones; debido a que, algunos elementos necesitan de motivación para realizar sus actividades con la debida diligencia (García, 2019); es por ello que, la institución en mención no estaría ajena a la realidad problemática comentada, en donde en algunos casos no se encuentran realizados ni sienten tener crecimiento personal o profesional, existiendo muchas causas que promueven dicha desmotivación, ya sea por falta de capacitaciones o poca promoción

laboral, etc.

La justificación del presente trabajo se dirige primero en establecer el aspecto teórico de la misma, la cual es desarrollar las categorías conceptuales involucradas, siendo esta, la estimulación, respecto al comportamiento profesional; porque así originamos el fortalecimiento de los criterios que inician la motivación para poder crear una política que genere un mejor desempeño laboral; la justificación metodológica se encamina a los instrumentos metodológicos que se utilizarán, siendo uno de ellos la entrevista, aplicada a expertos y, el análisis de documentos a fuentes teóricas diferentes a las desarrolladas en el marco teórico.

A partir de lo mencionado con anterioridad, se puede entender que dentro de la Institución Educativa Pública Militar, es necesario constituir la vinculación existente respecto a la estimulación, y el comportamiento ocupacional en el marco de la organización en estudio, no sólo con ánimo de demostrar la realidad existente, sino más bien de conocer a profundidad la percepción de los trabajadores de dicha institución, así como los retos que se tiene dentro de la investigación a partir de los aportes que se pueden generar en razón de los hallazgos revelados en el transcurso de la misma.

Razón por lo que se plantea la siguiente formulación problemática ¿De qué manera la motivación fortalece el desempeño laboral en la institución educativa pública militar?

Siendo el objetivo general determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar.

II. MARCO TEÓRICO

La presente indagación, tiene como antecedentes, la investigación de Sandoval (2021), titulada, la *“Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada”*, el objetivo de la investigación fue, instaurar el vínculo entre la estimulación y el desenvolvimiento ocupacional de los profesores de la Institución pedagógica - Secundario Germán Tejada Vela de Moyobamba – 2017; cuyas conclusiones son, el 12.2% de profesores se encuentran con escasa estimulación, mientras que el 84.8% se encuentran estimulados y el 3% muy estimulados; con respecto, al desenvolvimiento ocupacional se observó que el 15.2% se encuentra regular, un 78.7% netamente bueno y un 6.1% excelente, en consecuencia, se tiene por aceptada la hipótesis debido a que, los pedagógicos de la referida institución se hallan motivadas y tienen un desempeño laboral óptimo.

Así. Roo, A. (2020), en su tesis de grado sobre, *la Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*, cuyo objetivo fue examinar la injerencia del director educativo en la estimulación y el desenvolvimiento ocupacional de los pedagógicos en las instituciones Bolivarianas; se tuvo como muestra a treinta profesores y diez administradores de la Universidad Rafael Beloso, así como, a veinte pedagogos y ocho administradores de la Universidad de Panamá; concluyendo que existe identidad entre las escalas de motivación de los colaboradores de las referidas instituciones; encontrándose deficiencias en la atención adecuada del personal, así como, el ambiente donde se labora y la escasa ayuda en la resolución de inconvenientes; trayendo como consecuencia, que el docente labora de modo lento y deficiente; por lo tanto, presenta un desempeño negativo en el desarrollo de la institución.

En ese sentido, Bermúdez, D. (2021), en su tesis de grado sobre *el análisis de la motivación laboral en los docentes del Instituto de Investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Zulia*, tuvo como objetivo examinar la estimulación laboral de pedagógicos en el instituto de investigación de la Facultad de Arquitectura; se tuvo como

muestran ciento sesenta personas; obteniendo como conclusión que se observó que los profesores cuentan con carisma y actuación, así como, motivan a sus colaboradores que se encuentran bajo su cargo, pues, se puede considerar que son individuos honestos con un excelente lenguaje tanto con sus alumnos y compañeros de su centro laboral, además, tienen un liderazgo eficiente.

Por ello, Añez, S. (2006), en su indagación sobre la *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*, cuyo objetivo fue establecer un vínculo entre las extensiones de Cultura Organizacional y la estimulación cooperativa de una organización de Instrucción Superior, en el que se tuvo en cuenta la teoría motivacional de Frederick Herzberg, pues su muestra fue de ochenta y siete profesores, llegando a la conclusión que se obtuvo una correlación positiva respecto a los elementos de cultura ocupacional y estimulación cooperativa, teniendo un vínculo entre ambas.

Por lo tanto, Chirito, E. (2020) en su trabajo sobre *la influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho*, se tuvo como objeto de indagación fue comprobar de qué manera la estimulación reincide en el desenvolvimiento colaborativo del Banco Interbank,. Se tuvo como muestra a treinta y tres trabajadores de dicha institución, a ocho gerentes, y, a veinticinco colaboradores que carecen de autoridad; llegando a concluir que la motivación efectivamente índice de modo positivo en el desenvolvimiento laboral del Banco Interbank, esto es, en dicha financiera se corrobora que el contexto laboral, políticas de la distribución, sueldo, permanencia y lenguaje, soportan a que los colaboradores se desenvuelven de modo eficaz y eficiente, ofreciendo un servicio de calidad a los usuarios.

Por lo tanto, Sulca, G. (2015), en su trabajo de grado sobre *el impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*; se obtuvo como objetivo, establecer de qué modo las herramientas de estimulación tienen impacto en la seguridad de las comisarías de la PNP; teniendo como muestra a sesenta efectivos de la PNP; concluyendo en que existe un

vínculo entre la estimulación y el compromiso legal, por ende, dichos efectivos respetan las normativas de la institución respetando los valores de estabilidad, seguridad y confianza.

En ese contexto, Mañuico, V. (2020) en tu artículo sobre, *la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C*; el objetivo de la investigación fue establecer el predominio de la estimulación en el desenvolvimiento colaborativo a fin perfeccionar el rendimiento en adolescentes de 18-25 años, teniendo como muestra a cuarenta y ocho trabajadores; por lo que, se obtuvo como conclusión que, existe un vínculo entre la estimulación con el desempeño colaborativo de la referida empresa.

También, Galoc, A (2021). En su trabajo de grado sobre, *la influencia del liderazgo y la motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa María Lizarda Vásquez López de la ciudad de Moyobamba*; el objetivo de la indagación fue, fijar la incidencia del liderazgo y la estimulación en contexto climatológico organizacional del Establecimiento Educativo; se tuvo como muestra a diez colaboradores; teniendo como conclusión que, el liderazgo y la estimulación tienen un vínculo positivo dentro del ambiente organizacional de la referida institución, por ende es recomendable.

También, Irigoyen, E; (2020) en su investigación respecto a *la autoestima y su relación con el clima institucional en los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela de Soritor*; el objetivo de la investigación fue, instaurar el vínculo existente entre el autoestima y templanza corporativa en los profesores de la institución; se tuvo como muestra a veintidós pedagogos de nivel primario; concluyendo que, efectivamente existe un vínculo positivo de nivel muy alto entre el espacio institucional y el autoestima en los docentes

Respecto de las bases teóricas se tiene que, el anhelo de indagar e influir en el comportamiento laboral de los colaboradores, lo que, llevo a

diversos doctrinarios a analizar las consecuencias y causas de la estimulación y el desenvolvimiento laboral en el centro de trabajo, pues, se han analizado de diversas aristas a fin de explicar las aptitudes de los colaboradores; por ende, alcanzar un medio de estímulo eficaz se obtendrá un mecanismo de rendimiento eficiente. Por lo que, es necesario estudiar las complejidades del individuo, así como, su sociabilidad y requerimientos. (Martínez, 2004).

Pues el inconveniente de la estimulación no solamente es incentivar sino también el peligro del personal que carece de interés al trabajo, por lo que, no tendrá buenos resultados, por ende, se tiene que estimular al personal que ingresa a fin de poseer no solo cantidad sino calidad en el personal Rogers, (1996). La estimulación del individuo es entendida como aquel estado emocional que ocasiona en el individuo influencia en sus decisiones; por ello, Sherman, (2007), lo conceptualiza como la fuerza que acciones respecto al colaborador, ocasionando una conducta optima en la labor desempeñada.

En ese escenario, se tiene los siguientes componentes: esfuerzo, referida al individuo estimulado se desempeñará de modo optimo en el cumplimiento de las metas, dicho componente, esta direccionado a los objetivos de la institución; necesidad, entendido como aquel estado interno que hace que ciertos productos se vean atractivos, lastimosamente, si una necesidad no es satisfecha genera una tensión, que ocasiona impulso en la persona, originando conductas de búsqueda de metas que logren satisfacer lo planeado; y, metas organizacionales, entendida como la búsqueda de objetivos por la institución espera encontrar.

Como teorías de la motivación, que explica el comportamiento humano e identificación de criterios motivadores, por lo que, tenemos el modelo de jerarquía de Maslow, teoría ERG de Alderfer, teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, teoría de la Motivación – Higiene de Herzberg Abraham Maslow; efectuó la teoría de la personalidad, en donde evaluó a la motivación.

La teoría de la estimulación se propuso estratificar las necesidades en cinco escalas jerárquicas, en donde la persona tiene que satisfacer cada escala, el primero comprende de los requerimientos primarios para el mantenimiento de la persona, denominado también como necesidades fisiológicas; el segundo escaño corresponde a los requerimientos de seguridad y protección, dentro de la esfera laboral que equivale a los contextos de seguridad laboral, estabilidad laboral, salario y seguridad social; el tercero escaño comprende los requerimientos sociales, esto es, la amistad, cariño etc , en el ámbito del trabajo; el cuatro responde a los requerimientos de consideración y sostenimiento del estatus en el aspecto laboral, como reconocimientos, recompensas y promociones, y, el último escaño corresponde a la autorrealización personal referente a la contingencia de usar las habilidades, capacidades y creatividad.

Por su parte, Brunet (1961) reflexiona que los impulsos de estímulo están vinculados con necesidades de logro, afiliación y poder; el cual se caracteriza, por la búsqueda de la responsabilidad y superación laboral a propósito de alcanzar objetivos; obtener logros ayudan a la obtención de las recompensas y beneficios. En el contexto laboral, los individuos estimulados podrán obtener lo que desean. A fin de analizar las aristas de estimulación, se utilizó la propuesta a Herzberg y la teoría de la Motivación, pues existe vínculo entre los criterios del individuo y el desenvolvimiento cooperacional. Teniendo como factores: factores motivadores: comprende el reconocimiento, la labor misma, el progreso y el desarrollo en los asensos y la responsabilidad. En otras palabras, tienen relación con los sentimientos de los colaboradores en su labor, vinculado también con las experiencias de lo obtenido y, factores extrínsecos: está vinculado a los honorarios, control y relaciones interpersonales, políticas de gestión organizacional y condiciones laborales (Brow, 2007, p. 84).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación es cualitativo, en razón de que, la misma se ejerce desde una actividad teórica.

Diseño de Teoría Fundamentada; debido a que, muestra una perspectiva diferente a la realidad, la misma que permite sea interpretada.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 3.1 Tabla de Matriz de categoría

Categorías	Subcategorías
- Motivación y Desempeño Laboral	- Importancia, beneficios, efectos
- Institución Educativa Pública Militar	- Situación actual, percepción

3.3 Escenario de Estudio

Institución Educativa Pública Militar.

3.4 Participes

Colaboradores de la Institución Educativa Pública Militar.

3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Entrevista, Análisis Documental

Entrevista: Guía de entrevista, guía de análisis documental

3.6 Procedimiento

Al respecto como primer punto se desarrolla una delimitación problemática, la cual genera una perspectiva que se materializa en la formulación del problema; el mismo que tiene el objetivo general abocado a solucionar nuestra perspectiva problemática. Mediante un uso del enfoque cualitativo.

3.7 Rigor Científico

En la ética investigativa, el criterio de consentimiento: Se señala, como aquella parte en el que, se tiene el compromiso de desarrollar la

investigación tal como se observan en los lineamientos del consentimiento informado; bajo ello, se argumenta a partir de la fiabilidad de opiniones presentadas en el trabajo de indagación, la misma que puede colegirse en la medida de que la fuente consultada ha sido tomada de repositorios indexados que dan cuenta de la calidad de la información consultada.

Para la interpretación de la información se requerirá un análisis crítico de los objetivos de la investigación, así como, lo señala Abad y Morales (2005) con directrices no subjetivas, con decoro y cuidando los derechos de los demás con equidad, salvaguardando la reserva, dignidad e intimidad de las personas. Respecto de la confiabilidad, con este fin, de esta investigación como investigadora, suscribiré una manifestación de responsabilidad ética en la producción de terminología, publicidades de sucesos, y la identidad de los sujetos efectuados en la unidad de análisis, sin perder la veracidad y originalidad de la indagación de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de SUNEDU.

3.8 Método de Análisis de Datos

Hacemos uso de la hermenéutica la cual nos permite realizar estudios sobre el hombre, ya que debe ser usada en las teorías acerca del ser humano quien es el cuerpo y base de la investigación por sus acciones que generan el fenómeno, usando principalmente tres etapas:

- Elegir la información para determinar y enfocar solo lo que nos sirve para la indagación de los objetivos.
- La elaboración del marco teórico basado en acción de revisión y discusión conformada por la literatura técnica, existente y relevante acerca del fenómeno y problemática.
- La interpretación de la información se basa y está conformada por sí misma el momento hermenéutico acorde tal, donde se construye conocimientos nuevos en esta opción paradigmática.

3.9 Aspectos Éticos

Según (Abad, 2019), indica que, antes, durante y después del procedimiento indagatorio, los compromisos éticos, a fin de efectuar la

reserva, respeto de los derechos a la intimidad y dignidad.

Se ha realizado el análisis crítico del objeto de estudio, de manera que la investigación aplica principios éticos básicos de: mesura, pudor, obediencia sobre los derechos de terceros, y demás derechos fundamentales y constitucionales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- Se explicó la importancia de la motivación en el marco de la actividad laboral.

Tabla 4.1 Pregunta N° 1

¿CUÁL ES EL ROL DE LA “MOTIVACIÓN” EN EL MARCO DEL PROGRESO INSTITUCIONAL?	
Entrevistado N° 1º	Entrevistado N° 2
Impulso para realizar mejores trabajos con eficiencia y eficacia.	➤ Considero que mientras más motivado este el personal, cumplirán sus funciones con más empeño.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ La motivación tiene un aspecto importante en toda entidad ya que con ello contribuye en el logro de los objetivos.	➤ Considero que la motivación es importante en toda institución sin ella no se podría cumplir con el logro de los diversos objetivos que se tiene como entidad.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Lograr que los trabajadores se desempeñen de forma eficiente.	➤ Es incentivar a los trabajadores para que así aumente el desempeño de cada uno y la sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ Mejorar la educación en la institución a beneficio del estudiante para un futuro prometedor.	➤ Creo que como trabajador el tener una motivación ya sea personal o económica que me impulse día a día en las labores de mi institución, cumple un rol muy importante ya que hace que el desarrollo de mi trabajo sea mucho más fluido, eficiente y sobre todo concreto respecto a los objetivos que deseo.

Tabla 4.2 Pregunta N°2

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES PERJUICIOS QUE OCASIONA QUE LOS COLABORADORES NO SE ENCUENTREN MOTIVADOS?	
Entrevistado N° 1°	Entrevistado N° 2
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferencias salariales ➤ Baja productividad ➤ Que nuestros, mejores talentos vayan a otra institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que por más que el personal se esfuerce no es recompensado.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El aspecto salarial ➤ Falta de capacitación ➤ Falta de reconocimiento del desempeño del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de Capacitaciones constantes. ➤ Falta de reconocimiento al trabajador con mejor desempeño.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Baja productividad ➤ Clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un trabajo por conveniencia ➤ Realizar un buen desempeño por solo la obtención del beneficio. ➤ Por compromiso, para evitar un memorándum o suspensión.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
La falta de comunicación que existe en el personal.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El mal salario ➤ El mal ambiente laboral ➤ Mal reconocimiento de la labor que desempeña ➤ Problemas personales y familiares

Tabla 4.3 Pregunta N°3

EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ¿CUÁL SERÍA EL PRINCIPAL BENEFICIO DE LA “MOTIVACIÓN?”	
Entrevistado N° 1°	Entrevistado N° 2
➤ Mayor productividad y mejor desempeño laboral.	➤ Un mejor compromiso por parte del personal, para que nuestros “clientes” se sientan más a gusto.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ Mejor desempeño laboral.	➤ Mejor el desempeño de los trabajadores.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Un mejor desempeño laboral.	Una mejor organización y dirección de la entidad
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ La comunicación clara y precisa para la realización de los objetivos.	➤ El principal beneficio a largo plazo es que, al estar motivado, con el mejor rendimiento de las labores de un trabajador se puede reflejar en la mejora de la imagen de la Institución, así como en el nivel educativo del alumnado.

- Se analizó situación actual de los trabajadores de una Institución Educativa Pública Militar.

Tabla 4.4 Pregunta N°4

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA “MOTIVACIÓN” EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN MENCIÓN?	
Entrevistado N° 1º	Entrevistado N° 2
➤ Los trabajadores no están lo suficientemente motivados.	➤ No están motivados.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ Los trabajadores se encuentran desmotivados.	➤ La mayoría de trabajadores se encuentran desmotivados laboralmente.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Existe poca motivación.	➤ Poca motivación entre ellos.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ Se encuentran desmotivados, con pocas ganas de colaborar.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La disposición de los trabajadores para con su trabajo, todo con el objetivo de lograr las metas. ➤ propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación.

Tabla 4.5 Pregunta N°5

¿CÓMO PODER MEJORAR TAL SITUACIÓN?	
Entrevistado N° 1º	Entrevistado N° 2
➤ Se puede mejorar aplicando estrategias de recompensa y esfuerzo.	➤ Más apoyo consecuente al esfuerzo del personal.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ La mejora podría ser realizando constantemente charlas de motivación, capacitaciones constantes de diversos temas que competan con un mejor desempeño del trabajador.	➤ Realizar reuniones con los jefes inmediatos, capacitándolos para dar un mejor trato, consideración al personal de la entidad y hacerlos sentir su importancia como trabajador.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Se puede mejorar reforzando las estrategias y habilidades de cada trabajador.	➤ Se podría mejorar reuniendo a los jefes inmediatos, ver la situación de cada trabajador, y creando estrategias de mejora en el desempeño.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La disposición de los trabajadores para con su trabajo, todo con el objetivo de lograr las metas. ➤ propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación. 	➤ El nivel de motivación bajo, pero se puede mejorar.

Tabla 4.6 Pregunta N°6

¿EN QUÉ ASPECTOS ENCUENTRAN LA AUSENCIA DE MOTIVACIÓN?	
Entrevistado N° 1°	Entrevistado N° 2
➤ Aspecto salarial.	➤ Capacitaciones
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ Capacitaciones y actualizaciones del personal en sus diversas funciones.	➤ Económico ➤ Desempeño
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Profesional	➤ Salarial. ➤ Profesional ➤ Familiar
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ Clima laboral	➤ Se podría mejorar con el reconocimiento de los trabajadores que laboran con eficiencia de manera escrita o verbal. También con talleres de capacitación para que el trabajador sienta que puede seguir progresando desde su área.

- Se propuso el fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación.

Tabla 4.7 Pregunta N°7

¿CUÁL CREE USTED QUE ES LA MEDIDA IDÓNEA PARA MEJORAR DICHA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA?	
Entrevistado N° 1°	Entrevistado N° 2
➤ Fomentar la flexibilidad y negociaciones colectivas a favor de la obtención de incentivos para el personal destacado.	➤ Reconocimiento de las labores de los trabajadores con buen desempeño, mejorar el clima laboral.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ Incentivos a los trabajadores. reconocimientos de buen desempeño.	➤ Felicitando públicamente a trabajador por su buen desempeño con resoluciones que sirvan para su legajo escalafonario. ➤ Dar beneficios a los trabajadores según normas.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Realizar charlas de motivación. incentivas al personal con rotaciones de puestos.	➤ Incentivando mucho al diálogo entre jefes inmediatos y trabajadores a cargo, el respeto y la consideración.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ En primer lugar, conocer los diversos problemas que hay en la institución, luego dar a conocer las diversas soluciones para dichos problemas y tercero ver la mejor solución para dicho problema.	➤ Salarial ➤ Desempeño laboral

Tabla 4.8 Pregunta N°8

¿QUÉ BENEFICIOS OCASIONA?	
Entrevistado N° 1°	Entrevistado N° 2
➤ Trabajadores más comprometidos con su trabajo y la institución.	➤ Mayor productividad en el personal.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ Trabajadores con mejor desempeño.	➤ Incentivar al trabajador a mejorar su desempeño.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Trabajadores motivados, con ganas de seguir mejorando en su desempeño.	➤ Que haya un buen ambiente laboral, sin resentimientos, y/o mal entendidos, en lo cual pueden salir afectados todos por el servicio que brindamos porque somos parte de un equipo.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ La mejoría en las diversas áreas que hay para realizar un trabajo y sobre todo tener un buen ámbito laboral; así también una buena enseñanza hacia los alumnos.	➤ Fomentar un clima laboral más saludable que unifique a todos los trabajadores y reconocer las labores que realizan cada uno, de manera que el personal se sienta convencido de que su trabajo es importante para el desarrollo de la institución.

Tabla 4.9 Pregunta N°9

¿QUIÉNES SON LOS SUJETOS BENEFICIARIOS DE DICHA MEDIDA?	
Entrevistado N° 1°	Entrevistado N° 2
➤ La institución los usuarios (clientes internos) y los jefes inmediatos.	➤ Los trabajadores.
Entrevistado N° 3	Entrevistado N° 4
➤ Los clientes de la institución.	➤ Los estudiantes cadetes y padres de familia.
Entrevistado N° 5	Entrevistado N° 6
➤ Nuestros Clientes (padres de familia y cadetes).	➤ Nuestros clientes (los alumnos), los mismos trabajadores que forman parte de un equipo.
Entrevistado N° 7	Entrevistado N° 8
➤ Los beneficiarios serían todo el personal que labora en la institución a beneficio del alumno.	➤ Los más beneficiados son los alumnos ya que ellos perciben directamente los beneficios de un trabajo más eficiente.

Respecto de la discusión de resultados, se ha establecido mediante los resultados específicos, los mismos que son:

- Explicar la importancia de la motivación en el marco de la actividad laboral. Coexiste un vínculo respecto al escenario laboral y la productividad rendimiento de los colaboradores, por ello, la estimulación requiere que el individuo posea una habilidad interna de querer realizarla; el contorno empresarial tendrá que conseguir que sus colaboradores tengan predisposición de laborar de modo competente; actualmente el área de recursos humanos de cualquier institución, posee una funcionalidad relevante, debido a que, inciden en diversos modos, en otras palabras, la referida área comprende un contacto directo pues mediante dichos servicios, se brinda un vínculo en la conducta a nivel legal, humanitario y formativo. La motivación tiene una gran influencia en el capital humano, así como, la satisfacción,

observando la mejora en la calidad humana de los colaboradores, por tanto, las teorías de contenido, pretenden vincular los requerimientos específicos que estimulan a los individuos y constituye elementos de comportamientos dirigidos al cumplimiento de objetivos.

respecto a la aplicación de los instrumentos, los expertos respecto a la pregunta: ¿cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?; por lo que se llegó a responder que el impulso para realizar mejores trabajos con eficiencia y eficacia; asimismo se dijo, considero que mientras más motivado este el personal, cumplirán sus funciones con más empeño; se dijo también que, considero que la motivación es importante en toda institución sin ella no se podría cumplir con el logro de los diversos objetivos que se tiene como entidad; y por último es incentivar a los trabajadores para que así aumente el desempeño de cada uno y la sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.

¿cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?; a lo que se respondió que hay diferencias salariales; además se dijo que hay baja productividad; también se dijo que, que nuestros, mejores talentos vayan a otra institución; también que, por más que el personal se esfuerce no es recompensado y, por último que, la falta de comunicación que existe en el personal; la última pregunta correspondiente a este objetivo fue que, en una institución educativa ¿cuál sería el principal beneficio de la “motivación?; a lo que se respondió que, mayor productividad y mejor desempeño laboral; asimismo que, el principal beneficio a largo plazo es que, al estar motivado, con el mejor rendimiento de las labores de un trabajador se puede reflejar en la mejora de la imagen de la institución, así como en el nivel educativo del alumnado y, por último que, una mejor organización y dirección de la entidad.

- Analizar la situación actual de los trabajadores de una Institución Educativa Pública Militar.

Respecto de este objetivo específico, no posee un fundamento teórico, debido a que la percepción de los trabajadores se midió conforme la aplicación de la

guía de entrevista, para lo cual se hicieron las siguientes preguntas: ¿cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?, a lo que se respondió que, los trabajadores no están lo suficientemente motivados; asimismo se dijo que, la disposición de los trabajadores para con su trabajo, todo con el objetivo de lograr las metas; por otro lado, propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación; y por último que, se encuentran desmotivados, con pocas ganas de colaborar; ¿cómo poder mejorar tal situación?, a lo que dijeron que, se puede mejorar aplicando estrategias de recompensa y esfuerzo; cuya respuesta es más apoyo consecuente al esfuerzo del personal; y por último que, realizar reuniones con los jefes inmediatos, capacitándolos para dar un mejor trato, consideración al personal de la entidad y hacerlos sentir su importancia como trabajador; otra de las preguntas formuladas fue: ¿en qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?; asimismo se dijo que, capacitaciones y actualizaciones del personal en sus diversas funciones; y por último que, se podría mejorar con el reconocimiento de los trabajadores que laboran con eficiencia de manera escrita o verbal. también con talleres de capacitación para que el trabajador sienta que puede seguir progresando desde su área.

- Propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación.

Respecto de una propuesta, sobre esta arista, la doctrina no se ha acentuado al respecto, por lo que, se recurre a la respuesta de los expertos, en este caso, se tiene la siguiente pregunta: ¿cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?; a lo que se respondió, fomentar la flexibilidad y negociaciones colectivas a favor de la obtención de incentivos para el personal destacado; por lo que el reconocimiento de las labores de los trabajadores con buen desempeño, mejorar el clima laboral; otro punto se dijo que, en primer lugar, conocer los diversos problemas que hay en la institución, luego dar a conocer las diversas soluciones para dichos problemas y tercero

ver la mejor solución para dicho problema; otra pregunta que, ¿qué beneficios ocasiona?; se respondió que, trabajadores más comprometidos con su trabajo y la institución; que haya un buen ambiente laboral, sin resentimientos, y/o mal entendidos, en lo cual pueden salir afectados todos por el servicio que brindamos porque somos parte de un equipo; se dijo también que, fomentar un clima laboral más saludable que unifique a todos los trabajadores y reconocer las labores que realizan cada uno, de manera que el personal se sienta convencido de que su trabajo es importante para el desarrollo de la institución; la última pregunta fue que, ¿quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?, a lo que se dijo, la institución los usuarios (clientes internos) y los jefes inmediatos, se dijo que, los estudiantes cadetes y padres de familia; por último que, los más beneficiados son los alumnos ya que ellos perciben directamente los beneficios de un trabajo más eficiente.

V. CONCLUSIONES

- Se explicó la importancia de la motivación en el marco de la actividad laboral afianzando su posición de pertinencia a la institución, mediante el aumento de productividad traducida en mayores ventajas para colaboradores y la institución.
- Se llegó a analizar la situación actual de los trabajadores de una Institución Educativa Pública Militar, los mismos que dan a conocer su malestar respecto de no sentirse motivados en sus actividades laborales, interfiriendo de esta manera en el logro de sus objetivos.
- Se propone la realización de una política de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación que logren afianzar un fin político de inclusión entre los trabajadores, generando confianza entre la institución y el arribo de metas organizacionales.

VI. RECOMENDACIÓN:

- Se recomienda la aplicación de un plan de inclusión de los colaboradores de la Institución Educativa Militar, en razón de mejorar su competitividad y mejorar el alcance de metas y objetivos organizacionales como también personales.
- Mejorar la seguridad y el clima laboral en el que desempeñan los colaboradores de la institución educativa militar en estudio.
- Valorización de los colaboradores de una institución educativa militar a partir de su retribución en cuanto al cese de sus labores, permitiéndoles sentir su inclusión más allá de los servicios prestados.
- Medir la calidad de los servicios prestados para una adecuada motivación laboral, la cual trasciende a su desempeño.

REFERENCIAS

- Abad, S. y. (2019). El derecho de acceso a la información pública. En *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo En O. c. País* (págs. 81-116). Lima: Gaceta Jurídica.
- Aberlardo, H. (2019). *Gestión Pública y Sociedad*. Argentina: Porrúa.
- AcKoff, R. (2019). *Un concepto de planeación de Empresas*. México: Limusa.
- Alles, M. (2019). *Las Competencias, evaluación y desempeño, un enfoque 360º*. Madrid: Editorial 2000.
- Almicar, M. (2019). *Estrategias de Gestión Pública*. Argentina: Porrúa.
- Alva, J. (2019). *Gestión Pública en el S. XXI*. Lima: Universidad de Lima.
- Alvarado, E. (2020). *Gestion de procedimientos*. Lima: Editorial de Fondo de Desarrollo.
- Arenas, J. (2019). *Un concepto de planeación de empresas*. México: Ed. Limusa.
- Arriola Guillén, M. (2020). *Análisis en la Eficiencia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Bardisa, R. (2021). *Teoría y Práctica de la Gestión Pública*. Barcelona: IDEAS.
- Bermúdez, D. (2021). *Análisis de la motivación laboral en los docentes del Instituto de Investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Zulia*. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Campos, B. (2020). *Gestion Pública en el Perú*. Lima: PUCP.
- Campos, C. (2019). *Modelo de Gestión*. San Miguel : Universidad del Salvador.
- Chirito, E. (2020). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral*. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Cortés Díaz, G. (2020). *Trabajo Remoto en Tiempos de Covid - 19 y su impacto en el Trabajador*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Cotte, D. (2021). *El servicio procedimental al cliente*. Madrid: Editorial Diaz Santos.
- Ducker, P. (2021). *La Administración*. Bogotá: Norma S.A.
- Edquen Siesquen, J. (2020). *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - Covid-19*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Fernández, B. (2019). *Revista Electrónica de Investigación*. Bogotá: Universidad Libre.
- French, B. (2020). *La bases de una gestión pública*. Lima: PUCP.
- Fuentes, S. (2020). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

- Galoc, A. (2021). *La influencia del liderazgo y la motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa María Lizarda Vásquez López de la ciudad de Moyobamba*. Moyobamba: Universidad Alas Peruanas.
- García, V. (2019). *La Motivación Laboral, estudio descriptivo*. España: Universidad de Valladolid.
- Gento, S. (2019). *Instituciones Educativas*. Madrid: Editorial Muralla.
- Hernández, S. (2019). *Metodología de la Investigación*. México: Porrúa.
- Herrera Fustamante, J. (2020). *Impacto Ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca - 2020*. Lima: Universidad San Marcos.
- Herrera, C. (2020). *Administración estratégica*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Horovitz, J. (2019). *Servicios de Administración de la Gestión*. Madrid: Prentice.
- Irigoyen, E. (2020). *La autoestima y su relación con el clima institucional en los docentes de la I.E. Nº 00500 Germán Rojas Vela de Soritor*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Mañuico, V. (2020). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Quispe, Y. (2019). *Quality of service and user satisfaction*. Lima: PUCP.
- Ramiro, S. (2017). *Fundamentals of Public Management*. Lima: UNMSM.
- Razuri, W. (2018). *Management Analysis*. Lima: Universidad de Lima.
- René, J. (2019). *Cientific investigation methodology*. México: MC Haw .
- René, V. (2019). *Quality of the administrative management of the*. Universidad del Altiplano: Paragua.
- Rengifo, H. (2019). *Public Administration Management*. Lima: Universidad de Lima.
- Rentería, J. (2018). *Public Management*. Lima: Universidad de Lima.
- Richard, E. (2019). *Management and Administrative Law*. Lima: ESAN.
- Ríos, A. (2017). *Public Management*. Lima: ESAN.
- Rodriguez, B. (2017). *Administrative Techniques*. Lima: Autónoma.
- Rojas, A. (2019). *Adequacy of the Risk Management of a company*. Lima: PUCP.
- Rojo, C. (2019). *Management of administrative resources*. Lima: PUCP.
- Romero, T. (2017). *Scientific investigation*. Lima: UNMSM.
- Roo, A. (2020). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Universidad de Venezuela.
- Ruidíaz, A. (2019). *Competences and functions of Internal Control of the Judiciary*. Lima: Universidad de Lima.

- Ruiz, C. (2019). *Educational research instruments and techniques. A quantitative approach and*. Lima: UNMSM.
- Russo, P. (2019). *Document management in organizations*". Lima: PUCP.
- Samamé, O. (2020). *Management Science*. México: McGraw.
- Sandoval Vergara, A. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Sierra, E. (2019). *design and implementation of a management model*. Lima: UNMSM.
- Silva Tarrillo, W. (2019). *El Análisis de la Implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Solano. (2018). *Management Administrative Practices*. Lima: UNMSM.
- Tallafigo, F. (2018). *Archive and archive supports, building*. Lima: UNMSM.

ANEXOS

TÍTULO: “Motivación Y Desempeño Laboral en Los Colaboradores De Una Institución Educativa Pública Militar 2022”

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES Y SUBVARIABLES	METODOLOGÍA
¿de qué manera la motivación fortalece el desempeño laboral en una Institución Educativa Pública Militar?	Determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en una Institución Educativa Pública Militar.	Categoría N° 1 Motivación y Desempeño Laboral Subcategorías	<u>TIPO:</u> - Según su finalidad: básica - cualitativa <u>Diseño:</u> no experimental <u>Método:</u> descriptivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia • Beneficios • Efectos Categoría N° 2 Institución Educativa Pública Militar Subcategorías	<u>Población y muestra:</u> Institución Educativa Pública Militar. <u>Técnicas:</u> Análisis de Documentos Entrevista <u>Instrumentos:</u> Guía de Análisis documental Guía de entrevista
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué es importante la motivación en las instituciones educativas? • ¿Tiene incidencia la motivación en los alumnos de los centros educativos? • ¿Cuál es la situación actual de la Institución Educativa Pública Militar? 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Explicar la importancia de la motivación en el marco de la actividad laboral; 2) Analizar la situación actual de los trabajadores de una Institución Educativa Pública Militar. 3) Propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación Actual • Percepción 	

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 10-06-2022

HORA: 09:00 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Mitzy Hellen Valverde Ibáñez

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- ***EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.***

- 1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?
 - Impulso para realizar mejores trabajos con eficiencia y eficacia
- 2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?
 - Diferencias salariales
 - Baja productividad
 - Que nuestros, mejores talentos vayan a otra institución.
- 3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?
 - Mayor productividad y mejor desempeño laboral.

- **ANALIZAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

➤ Los trabajadores no están lo suficientemente motivados.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

➤ Se puede mejorar aplicando estrategias de recompensa y esfuerzo.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

➤ Aspecto salarial.

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

➤ Fomentar la flexibilidad y negociaciones colectivas a favor de la obtención de incentivos para el personal destacado.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

➤ Trabajadores más comprometidos con su trabajo y la institución.

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

➤ La institución los usuarios (clientes internos) y los jefes inmediatos.

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 10-06-2022

HORA: 10:05 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Carlos Baltodano Vera

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- *EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.*

1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?

➤ Considero que mientras más motivado este el personal, cumplirán sus funciones con más empeño.

2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?

➤ Que por más que el personal se esfuerce no es recompensado.

3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?

- Un mejor compromiso por parte del personal, para que nuestros “clientes” se sientan más a gusto.
- **ANALIZAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**
- 4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?
 - No están motivados.
- 5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?
 - Más apoyo consecuente al esfuerzo del personal.
- 6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?
 - Capacitaciones
- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**
- 7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?
 - Reconocimiento de las labores de los trabajadores con buen desempeño, mejorar el clima laboral.
- 8) ¿Qué beneficios ocasiona?
 - Mayor productividad en el personal.
- 9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?
 - Los trabajadores.

OBSERVACIONES:

Si la institución pondría mayor énfasis en la motivación, se lograría grandes cosas

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 10-06-2022

HORA: 11:00 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Valeria Armas Núñez

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- ***EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.***

1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?

➤ La motivación tiene un aspecto importante en toda entidad ya que con ello contribuye en el logro de los objetivos.

2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores encuentren motivados?

➤ El aspecto salarial

➤ Falta de capacitación

➤ Falta de reconocimiento del desempeño del trabajador

3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?

➤ Mejor desempeño laboral.

- **ANALIZAR LA SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

➤ Los trabajadores se encuentran desmotivados.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

➤ La mejora podría ser realizando constantemente charlas de motivación, capacitaciones constantes de diversos temas que competan con un mejor desempeño del trabajador.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

➤ Capacitaciones y actualizaciones del personal en sus diversas funciones.

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

➤ Incentivos a los trabajadores, reconocimientos de buen desempeño.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

➤ Trabajadores con mejor desempeño

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

➤ Los clientes de la institución.

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 09-06-2022

HORA: 08:30 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Armando Jave Cruz

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- *EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.*

1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?

- Considero que la motivación es importante en toda institución sin ella no se podría cumplir con el logro de los diversos objetivos que se tiene como entidad.

2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores encuentren motivados?

- Falta de Capacitaciones constantes.
- Falta de reconocimiento al trabajador con mejor desempeño

3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?

- Mejor el desempeño de los trabajadores.

- **ANALIZAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

➤ La mayoría de trabajadores se encuentran desmotivados laboralmente.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

➤ Realizar reuniones con los jefes inmediatos, capacitándolos para dar un mejor trato, consideración al personal de la entidad y hacerlos sentir su importancia como trabajador.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

➤ Económico

➤ Desempeño

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

➤ Felicitando públicamente al trabajador por su buen desempeño con resoluciones que sirvan para su legajo escalafonario.

➤ Dar beneficios a los trabajadores según normas.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

➤ Incentivar al trabajador a mejorar su desempeño.

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

➤ Los estudiantes cadetes y padres de familia.

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 09-06-2022

HORA: 12:10 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Karim Lingán Castañeda

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- ***EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.***

- 1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?
 - Lograr que los trabajadores se desempeñen de forma eficiente.
- 2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?
 - Baja productividad
 - Clima laboral.
- 3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?
 - Un mejor desempeño laboral.

- **ANALIZAR EL STATUS QUO DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

➤ Existe poca motivación.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

➤ Se puede mejorar reforzando las estrategias y habilidades de cada trabajador.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

➤ Profesional

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

➤ Realizar charlas de motivación, incentivas al personal con rotaciones de puestos.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

➤ Trabajadores motivados, con ganas de seguir mejorando en su desempeño.

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

➤ Nuestros Clientes (padres de familia y cadetes).

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 08-06-2022

HORA: 02:00 pm.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Amelia Abanto Cerna

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- ***EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.***

- 1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?
 - Es incentivar a los trabajadores para que así aumente el desempeño de cada uno y la sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.
- 2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?
 - Realizar un trabajo por conveniencia
 - Realizar un buen desempeño por solo la obtención del beneficio.
 - Por compromiso, para evitar un memorándum o suspensión.
- 3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?
 - Una mejor organización y dirección de la entidad.

- **ANALIZAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

- Poca motivación entre ellos.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

- Se podría mejorar reuniendo a los jefes inmediatos, ver la situación de cada trabajador, y creando estrategias de mejora en el desempeño.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

- Salarial.
- Profesional
- Familiar

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

- Incentivando mucho al diálogo entre jefes inmediatos y trabajadores a cargo, el respeto y la consideración.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

- Que haya un buen ambiente laboral, sin resentimientos, y/o mal entendido en lo cual pueden salir afectados todos por el servicio que brindamos porque somos parte de un equipo.

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

- Nuestros clientes (los alumnos), los mismos trabajadores que forman parte de un equipo.

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 08-06-2022

HORA: 08:45 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Liliana Micha Burgos

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- ***EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.***

- 1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?
 - Mejorar la educación en la institución a beneficio del estudiante para un futuro prometedor
- 2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?
 - La falta de comunicación que existe en el personal.
- 3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?
 - La comunicación clara y precisa para la realización de los objetivos.

- **ANALIZAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

- Se encuentran desmotivados, con pocas ganas de colaborar.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

- La disposición de los trabajadores para con su trabajo, todo con el objetivo de lograr las metas.
- propuesta de fortalecimiento del desempeño laboral a través de mejores criterios de motivación.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

- Clima laboral

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

- En primer lugar, conocer los diversos problemas que hay en la institución, luego dar a conocer las diversas soluciones para dichos problemas y tercero ver la mejor solución para dicho problema.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

- La mejoría en las diversas áreas que hay para realizar un trabajo y sobre todo tener un buen ámbito laboral; así también una buena enseñanza hacia alumnos.

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

- Los beneficiarios serian todo el personal que labora en la institución a beneficio del alumno.

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
MILITAR - 2022

FECHA: 08-06-2022

HORA: 10:40 am.

LUGAR: Huanchaco - Trujillo

ENTREVISTADOR : Roxana Pamela Fabián Urbina

ENTREVISTADO : Yonel Cruz Honores

INTRODUCCIÓN :

La finalidad de la presente entrevista es determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

PREGUNTAS:

- *EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.*

- 1) ¿Cuál es el rol de la “motivación” en la marco del progreso institucional?
 - Creo que como trabajador el tener una motivación ya sea personal o económica que me impulse día a día en las labores de mi institución, cumple un rol muy importante ya que hace que el desarrollo de mi trabajo sea mucho más fluido, eficiente y sobre todo concreto respecto a los objetivos que deseo cumplir.
- 2) ¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?
 - El mal salario
 - El mal ambiente laboral
 - Mal reconocimiento de la labor que desempeña
 - Problemas personales y familiares
- 3) En una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la “motivación”?
 - El principal beneficio a largo plazo es que, al estar motivado, con el mejor rendimiento de las labores de un trabajador se puede reflejar en la mejora de la imagen de la Institución, así como en el nivel educativo del alumnado.

- **ANALIZAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR.**

4) ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de la “motivación” en la institución educativa en mención?

- El nivel de motivación bajo, pero se puede mejorar.

5) ¿Cómo poder mejorar tal situación?

- Se podría mejorar con el reconocimiento de los trabajadores que laboran con eficiencia de manera escrita o verbal. También con talleres de capacitación para que el trabajador sienta que puede seguir progresando desde su área.

6) ¿En qué aspectos encuentran la ausencia de motivación?

- Salarial
- Desempeño laboral

- **PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DE MEJORES CRITERIOS DE MOTIVACIÓN.**

7) ¿Cuál cree usted que es la medida idónea para mejorar dicha situación problemática?

- Fomentar un clima laboral más saludable que unifique a todos los trabajadores y reconocer las labores que realizan cada uno, de manera que el personal se sienta convencido de que su trabajo es importante para el desarrollo de la institución.

8) ¿Qué beneficios ocasiona?

- Mejor cumplimiento de las funciones
- Objetivos claros

9) ¿Quiénes son los sujetos beneficiarios de dicha medida?

- Los más beneficiados son los alumnos ya que ellos perciben directamente los beneficios de un trabajo más eficiente.

- **OBSERVACIONES:**

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre las sentencias		
Objetivo del Instrumento	Determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar.		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de Institución Educativa Pública Militar		
Nombres y Apellidos el Experto	José Zelada Zavateo	DNI N°	17806567
Título Profesional	CONTADORA	Celular	999564749
Dirección Domiciliaria	Platón 348 - LA NORZA		
Grado Académico	MAESTRO		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 05-06-22

Matriz de validación de la Guía de Entrevista de la variable Percepción de la comunidad jurídica

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2022.
 AUTORA: Fabiola Lidiana Rozana Pareda

PREGUNTAS	CRITERIOS DE VALUACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
	METACCIÓN		PERSISTENCIA		CONCRECIÓN		ASOCIACIÓN		CONSECUENCIA		
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
¿Cuál es el rol de la "motivación" en el marco del progreso institucional?	f		f		f		f		f		
¿Cuáles son los principales perjuicios que ocasiona que los colaboradores no se encuentren motivados?	f		f		f		f		f		
¿Es una institución educativa ¿Cuál sería el principal beneficio de la "motivación"?	f		f		f		f		f		

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre las sentencias		
Objetivo del instrumento	Determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de Institución Educativa Pública Militar		
Nombre y Apellido el Experto	Luis Marco Casas Vago	DNI N°	4 20738
Título Profesional	Abogado	Cédula	93616211
Dirección Domiciliaria	Calle Doroteo Alarcón 358 2da 3		
Grado Académico	MAGISTER		
FIRMA		Lugar y Fecha	Teglio 07-06-22

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre las sentencias		
Objetivo del Instrumento	Determinar si la motivación fortalece el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Militar.		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de Institución Educativa Pública Militar		
Nombres y Apellidos el Experto	MARCO ANTONIO CORDOVA PEREZ	DNI N°	1192 8367
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	
Dirección Domiciliaria	URB. EL RECREO 261		
Grado Académico	MAGISTER		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 08.06.22



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en una Institución Educativa Pública Militar - 2022", cuyo autor es FABIAN URBINA ROXANA PAMELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 11%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA CLAVO EDILBERTO DNI: 19188343 ORCID 0000-0002-5241-6003	Firmado digitalmente por: EHORNAC53 el 16-08- 2022 22:41:11

Código documento Trilce: TRI - 0341523